

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Прус Ю. И.

Научный руководитель: Рекун А. П., к.э.н.

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

Кадровый менеджмент на современном предприятии, не зависимо от формы собственности, является важнейшим инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития. Многочисленные исследования в разных странах свидетельствуют, что предприятия, эффективно управляющие человеческими ресурсами, достигают более высокого уровня прибыльности и финансового роста, чем их конкуренты.

Особую актуальность и стратегическую важность проблема развития и повышения эффективности кадрового менеджмента приобретает в промышленном секторе экономики, так как около 20% населения Украины занято в этой отрасли.

Основная цель системы управления персоналом промышленного предприятия - обеспечить качественное и рациональное формирование, освоение и развитие человеческих ресурсов для достижения экономической эффективности организации и удовлетворения личных потребностей её работников [2]. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику, основные направления которой иллюстрирует рис 1.

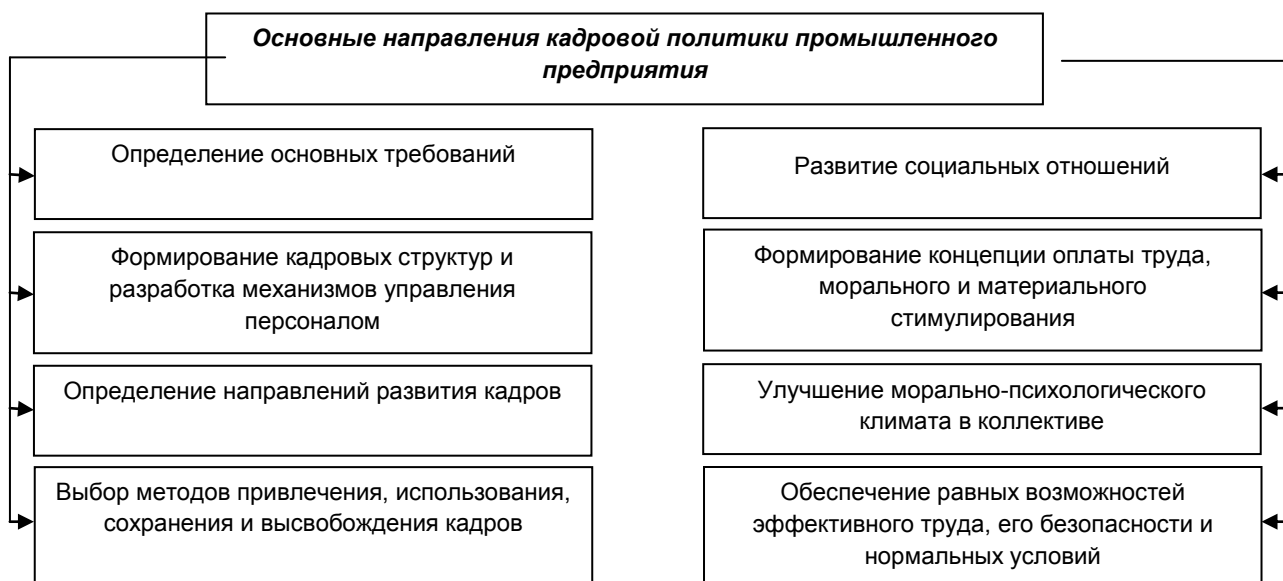


Рис. 1. Основные направления кадровой политики промышленного предприятия

В последние годы на предприятиях промышленности наблюдается значительный недостаток трудовых ресурсов (табл. 1), что является причиной значительных экономических потерь, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности, препятствует созданию эффективно работающей команды. В связи с этим предприятия обязаны использовать оплату труда как важнейшее средство привлечения новых сотрудников, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, повышение эффективности производства и укрепления дисциплины. Помимо этого должно активно финансироваться осуществление программ обучения, повышения квалификации, ротации и переподготовки кадров,

Показатель	Годы					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	4072,4	4036,9	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5
Количество принятых работников, тыс. чел.	3878,0	3808,9	3703,1	3579,6	3184,6	3031,1
Количество уволенных работников, тыс. чел.	46,2	50,2	31,1	35,7	83,2	27,4
Коэффициент оборота по приему	0,952	0,944	0,932	0,925	0,898	0,876
Коэффициент оборота по выбытию	0,011	0,012	0,0078	0,009	0,023	0,0079
Потребность в сотрудниках, тыс. чел.	65,8	55,8	57,4	23,5	65,8	63,9

улучшения условий труда; предприятие должно взять на себя ответственность за социальное обеспечение сотрудников.

Таблица 1

Показатели динамики движения персонала предприятий промышленности

Одной из основных проблем кадрового менеджмента предприятий промышленности является повышение меры самоотдачи работника, его желания работать и развиваться. Прежде всего, это зависит от соответствия мер социального поощрения и количества и качества труда.

В 2010 г. средний уровень заработной платы на промышленных предприятиях составил 2580 грн., превысив этот показатель по Украине на 15,2%. Несмотря на это, по результатам исследований Научно-исследовательского института социально-трудовых отношений Министерства труда и социальной политики Украины, 46% рабочих промышленных предприятий отметили, что 80-100% их заработной платы расходуется на питание и потребности первой необходимости. Это свидетельствует о важной роли развития социальной сферы на предприятии. 56-60% опрошенных сотрудников готовы повысить продуктивность своего труда в ожидании социальных гарантий.

Увеличение социальных затрат в конечном счете ведет к снижению прибыли предприятия, но способствует повышению индивидуальной продуктивности труда, обращения оборотных и рентабельности основных средств [1].

Следует также отметить тот факт, что возрастной состав кадрового потенциала промышленных предприятий страны малоперспективен со стороны его дальнейшего использования, поскольку около 20% сотрудников, задействованных в производстве, достигли пенсионного возраста. Поэтому важным элементом кадровой политики предприятий является работа с молодежью. В рамках этого предполагается осуществление сотрудничества промышленных предприятий с учебными заведениями. Студенты и учащиеся

профтехучилищ и ВУЗов должны проходить практику на предприятиях промышленности, что позволит им освоить выбранные профессии и проявить себя как будущих специалистов.

Среди актуальных проблем кадрового менеджмента промышленных предприятий следует также отметить отсутствие стабильности менеджеров средних уровней и «преданности» персоналу предприятия. Очень часто возникают ситуации, когда после получения определенного опыта, сотрудник переходит в конкурентную организацию. С собой он забирает информацию о деятельности предприятия, собственные связи и клиентуру, что значительно влияет на конкурентные позиции предприятия.

На многих предприятиях сложилась тенденция «выращивать» кадры. В целом это позитивное явление гипертрофировалось в неуважении к образованию. Многие руководители отдают предпочтение человеку с опытом работы, хотя и без должного образования. Как следствие, приходится заниматься повышением его квалификации, оплачивая дорогие тренинги.

С целью совершенствования кадровой политики отечественных предприятий следует сосредоточиться на финансировании проведения следующих мероприятий:

- построение национальной системы стандартов управленческой деятельности, проведение «круглых столов» с участием экспертов с целью выявления причин проблем, возникающих на предприятиях;
- применение на практике функциональной гибкости, которая достигается путем исполнения рабочим более 2-3 функций, овладения многопрофильными специальностями, что позволяет обеспечить взаимозаменяемость в «пиковый период», а также уменьшает монотонность труда, повышая интерес к нему;
- внедрение использования должностных инструкций, которые позволяют определить ряд вопросов, за которые рабочий несет личную ответственность, четко сформулировать требования к знаниям и умениям работников, определить критерии эффективности их работы [2];
- разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев, повышению степени безопасности, снижению заболеваемости, улучшению условий труда и повышению культуры производства на предприятиях;
- предупреждение текучести кадров, оптимизация внутренней мобильности персонала, укрепление трудовой дисциплины, повышения реальной заинтересованности работников предприятия в конечных результатах их деятельности.

Таким образом, кадровый менеджмент является одним из важнейших направлений в деятельности предприятия и считается основным фактором повышения его конкурентоспособности, долгосрочного развития, обеспечения эффективности производства, условием завоевания стойких и лидирующих позиций на рынке. Новые идеи, технологии и оборудование не помогут добиться успеха в бизнесе без подготовленных, грамотных и лояльных сотрудников. Именно эффективная работа кадровых служб позволит создать сплоченный коллектив профессионалов, полностью реализовать их трудовой и творческий потенциал, что, в конечном счете, будет способствовать увеличению прибыли и улучшению деятельности предприятия, дальнейшему его процветанию.

Список используемой литературы:

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навчальний посібник для вузів /М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова - К.: ЦУЛ, 2009 . - 500 с.
2. Цветаев В. М. Кадровый менеджмент / В. М. Цветаев- М.: Проспект, 2004 . - 159 с.
3. Статистичний щорічник України за 2010р. / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2011. – 560